

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI INDUSTRI TEKSTIL

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THE TEXTILE INDUSTRY

Sabilla Anggraini^{1*}, Umi Anugerah Izzati²

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

*Email Correspondence: sabilla.22050@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Human resources (HR) play an important role in the sustainability of an organization or company, especially in achieving organizational goals. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction among employees in the production department at PT X. The sample in this study was all employees in the Yarn Production Department with a total of 66 respondents. This study uses a quantitative approach with a questionnaire and Pearson Product Moment correlation data analysis with the help of data processing using SPSS 27. The results of this study prove that the organizational commitment variable has a positive and significant relationship with employee job satisfaction with a correlation value of 0.549 and a significance level of 0.000 which is included in the medium category. Thus, the higher the level of employee commitment to the organization, the higher the job satisfaction felt by employees. These findings are expected to provide input for management in developing effective HR management strategies, especially in the textile industry with a rotating work system.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Production Employees.

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting sebagai keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di PT X. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian produksi benang dengan jumlah 66 Responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan angket dan analisis data korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan olah data menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian ini membuktikan variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dengan nilai korelasi sebesar 0,549 dan tingkat signifikansi 0.000 yang termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang efektif, khususnya pada industri tekstil dengan sistem kerja bergilir.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Karyawan Produksi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan organisasi atau perusahaan karena berperan langsung dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2013). Keberhasilan perusahaan tidak semata-mata bergantung pada modal, teknologi, ataupun strategi yang diterapkan, tetapi ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, serta komitmen individu yang menjalankannya. Dengan kata lain, kualitas SDM memungkinkan pemanfaatan sumber daya organisasi secara lebih efektif. Sebaliknya, (Saputra, 2022) menegaskan bahwa kerugian

sering muncul pada perusahaan yang tidak dikelola oleh tenaga kerja yang kompeten, sehingga potensi organisasi tidak dapat dioptimalkan meskipun memiliki sumber pendukung lainnya.

Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja nasional Indonesia tergolong tinggi. Menurut survei PwC (2023), sekitar 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaannya (PwC Indonesia, 2023). Temuan ini mengindikasikan banyak karyawan Indonesia merasakan kondisi kerja yang sesuai harapan. Meskipun demikian, tingginya kepuasan kerja secara nasional tidak otomatis menjawab bagaimana faktor-faktor organisasi seperti pola manajemen, budaya kerja, dan karakteristik pekerjaan membentuk kepuasan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, data nasional PwC tersebut relevan untuk dijadikan pembandingan dalam menelaah apakah karyawan produksi PT X memiliki kepuasan kerja yang sebanding dengan tren nasional.

Kepuasan kerja secara umum dipahami sebagai kondisi emosional positif yang muncul ketika individu menilai pekerjaannya sejalan dengan kebutuhan, keinginan, dan preferensi pribadi (Zakiy et al., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap indikator penting organisasi, seperti peningkatan kinerja, niat berhenti bekerja, dan bahkan tingkat komitmen terhadap Perusahaan (Nurhayati et al., 2021). Menurut (Haeruddin et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi emosional individu terhadap pengalaman kerja yang dialaminya. Sedangkan menurut (Saputra, 2022) kepuasan muncul ketika usaha yang diberikan pekerja dianggap setara dengan imbalan yang diterima.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana karyawan terlibat dalam pencapaian sasaran organisasi dan memiliki dorongan untuk terus berada dalam lingkungan kerja tersebut (Zulfikar, 2022). Menurut (Kalsum et al., 2022) menyebutkan bahwa komitmen merupakan tekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sekaligus memberikan kontribusi pada pencapaian target perusahaan. Di sisi lain, (Zulfikar et al., 2021) memandang komitmen sebagai wujud keyakinan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan bekerja keras dan keinginan bertahan.

Penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam berbagai konteks. (Rahayu & Dahlia, 2023) menemukan adanya pengaruh positif komitmen terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil serupa juga dilaporkan pada dosen di Indonesia (Amin, 2022). Sementara (Wardana et al., 2022) menunjukkan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian Bhabinkamtibmas. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada pegawai administrasi, aparatur sipil, atau tenaga pendidik..

Karyawan produksi memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan karyawan non-produksi, terutama karena tuntutan fisik lebih tinggi, ritme kerja rutin, tekanan target output, serta sering terlibat dalam sistem kerja shift. Faktor seperti tugas yang berulang, kontrol terbatas atas alur kerja, serta potensi kelelahan fisik dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memaknai komitmen maupun kepuasannya. Kajian mengenai kedua variabel

tersebut pada konteks produksi masih relatif sedikit, sehingga pemahaman tentang dinamika hubungan komitmen dan kepuasan kerja pada jenis pekerjaan ini masih perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Keterbatasan penelitian sebelumnya menjadi dasar pentingnya kajian di PT X. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa karyawan produksi di PT X cenderung memiliki komitmen afektif yang kuat, ditunjukkan melalui rasa kebersamaan dan kebanggaan terhadap lingkungan kerja. Namun, komitmen berkelanjutan lebih banyak ditentukan oleh aspek finansial dan peluang pekerjaan lain di luar organisasi. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja cukup positif, terutama terkait kompensasi, peluang jenjang karier, dan hubungan kerja yang harmonis dengan atasan. Temuan awal tersebut menegaskan bahwa komitmen dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, tetapi menunjukkan variasi pada dimensi komitmennya. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT X guna memberikan gambaran yang lebih mendalam dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian adalah: apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi industri tekstil?

Sejalan dengan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi.

H₀: Tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan hubungan psikologis antara karyawan dengan tempat kerjanya, yang ditandai oleh dorongan untuk tetap berada dalam organisasi serta kesediaan mendukung pencapaian tujuannya. Secara umum, komitmen dipahami sebagai bentuk keterikatan yang mencerminkan loyalitas individu terhadap nilai, arah, dan tujuan perusahaan (Ramadhani et al., 2023). (Phaendra et al., 2024) menambahkan bahwa komitmen tercermin dalam niat untuk terus menjadi bagian dari organisasi, kesiapan memberikan kontribusi optimal, serta penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi biasanya menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan terdorong untuk berinvestasi pada keberhasilannya dalam jangka panjang.

(Robbins dalam Adriansyah, 2020) memandang komitmen organisasi sebagai kondisi ketika seseorang merasa selaras dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan kuat mempertahankan keanggotaannya. Dalam kajian yang lebih mutakhir, komitmen dipahami sebagai kesesuaian antara nilai personal dan nilai organisasi. (Lu & Chen, 2022) menjelaskan bahwa komitmen terbentuk ketika individu melihat kecocokan antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan, sehingga menimbulkan rasa memiliki dan tanggung

jawab untuk terlibat secara positif. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Gajić et al., 2021) menggambarkan komitmen sebagai hubungan psikologis yang mengikat individu dengan institusi tempat ia bekerja. (Rohman, 2023) menekankan bahwa komitmen juga tampak dalam kemauan memberikan usaha lebih dan dorongan untuk terus bertahan dalam organisasi.

Menurut (Puryana & Shidiqy, 2022) setidaknya terdapat tiga perspektif dalam memahami komitmen organisasi, yaitu pendekatan sikap, perilaku, dan multidimensi.. (Yusuf & Syarif, 2017) menyebut komitmen sebagai keterhubungan emosional dan psikologis yang mendorong individu berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara ringkas, ketiga pendekatan tersebut mencakup:

1. Pendekatan sikap (*attitudinal approach*)

Menitikberatkan komitmen sebagai orientasi positif karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui dukungan terhadap tujuan dan pencapaian organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

2. Pendekatan perilaku (*behavioral approach*)

Menggambarkan komitmen sebagai hasil dari investasi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Semakin besar investasi tersebut, semakin besar pula alasan untuk tetap bertahan (Yusuf & Syarif, 2017).

3. Pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*)

Menjelaskan bahwa komitmen terbentuk dari beberapa aspek yang saling terkait dan tidak dapat dipahami hanya dari satu sudut pandang (Yusuf & Syarif, 2017).

Kerangka konsep tersebut kemudian dijabarkan secara lebih sistematis oleh (Allen & Mayer, 1990) mengelompokkan komitmen organisasi ke dalam tiga komponen utama:

1. Affective Commitment

Keterikatan emosional dan perasaan nyaman seseorang untuk tetap bekerja di organisasi.

2. Continuance Commitment

Dorongan untuk bertahan karena adanya pertimbangan biaya atau konsekuensi apabila meninggalkan organisasi.

3. Normative Commitment

Rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi, sebagai bentuk balas jasa terhadap kesempatan dan dukungan yang diberikan perusahaan.

Secara umum, komitmen yang kuat berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang positif ketika karyawan menilai bahwa pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta memberikan kenyamanan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi karena berdampak pada kinerja, kehadiran, loyalitas, dan retensi karyawan (Syarifuddin et al., 2023). Tingkat kepuasan yang tinggi umumnya menunjukkan kondisi

psikologis yang baik, yang pada akhirnya mendorong efektivitas dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. menurut (Luthans, 2011) bahwa kepuasan kerja menjadi bagian yang penting dikarenakan akan berpengaruh pada perilaku karyawan seperti, kinerja, absensi, turnover dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mencerminkan kondisi psikologis positif dari karyawan yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Locke, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika individu memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Hal ini juga dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2013) menjelaskan bahwa kepuasan tersebut berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga menghasilkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap yang terbentuk dari evaluasi subjektif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan.

Adapun kepuasan kerja sebagai ekspresi sikap dan perilaku individu yang mencerminkan pandangannya terhadap pekerjaan (Bhastary, 2020). (Azhar et al., 2020) menambahkan bahwa kepuasan muncul akibat persepsi mengenai kesejahteraan serta kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan (Lestari & Kunci, 2020).

Menurut (Robbins & Judge, 2013), mengidentifikasi beberapa dimensi utama dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri: persepsi mengenai ketertarikan, tantangan, serta peluang belajar dari pekerjaan.
2. Gaji: evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan dibandingkan beban kerja dan standar industri.
3. Kesempatan promosi: pandangan mengenai peluang berkembang dalam organisasi.
4. Pengawasan: persepsi terhadap perhatian, dukungan, dan bimbingan dari atasan.
5. Hubungan dengan rekan kerja: kualitas interaksi sosial dan dukungan dalam lingkungan kerja.

Secara konseptual, komitmen organisasi dipandang sebagai faktor psikologis internal yang memengaruhi cara karyawan mengevaluasi pengalaman kerjanya. Ketika karyawan memiliki keterikatan emosional, pertimbangan rasional untuk bertahan, serta rasa kewajiban moral terhadap organisasi, mereka cenderung menilai pekerjaannya secara lebih positif. Evaluasi positif tersebut tercermin dalam tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel independen yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Berdasarkan kajian teori mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas

serta keterlibatan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Allen & Meyer, 1990; Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

H₀: Tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan pada karyawan produksi di departemen spinning PT X, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Subjek penelitian adalah pekerja pada lini produksi yang relevan dengan variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian mencakup seluruh karyawan produksi yang berjumlah 96 karyawan dengan sampel sebanyak 66 orang. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik *simple random sampling*, yakni teknik yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Responden ditetapkan berdasarkan kriteria: (1) karyawan yang bekerja pada bagian produksi di departemen spinning, (2) berstatus sebagai karyawan aktif dan tidak sedang menjalani cuti atau skorsing pada saat pengumpulan data, (3) bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner secara sukarela.

Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan dua perangkat instrumen untuk mengukur komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Instrumen komitmen organisasi dikembangkan berdasarkan kerangka (Allen dan Meyer, 1990) yang terdiri dari dimensi afektif, continuance, dan normatif. Sementara itu, instrumen kepuasan kerja disusun mengacu pada konsep (Robbins dan Judge, 2013) yang mencakup aspek pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja. Seluruh butir pernyataan disajikan dalam bentuk skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Jumlah Item	Sumber
Komitmen Organisasi	<i>Affective, Continuance, Normative</i>	17	Allen & Meyer (1990)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja	31	Robbins & Judge (2013)

Sebelum instrumen digunakan pada responden utama, dilakukan uji coba kepada 30 karyawan dengan karakteristik serupa untuk memastikan kualitas instrumen. Uji coba tersebut mencakup pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal antarbutir pernyataan. Tahap uji coba ini bertujuan memastikan bahwa instrumen dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Pengumpulan data berlangsung pada bulan Oktober hingga November 2025. Proses

pengisian angket dilakukan dengan metode *self-administered questionnaire*, yaitu responden mengisi kuesioner secara mandiri. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak partisipasi untuk memastikan etika penelitian dipatuhi.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS versi 27. Analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Selanjutnya, hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja diuji menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, guna melihat kekuatan dan arah hubungan kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik data responden diuraikan menurut sampel penelitian yang telah diterapkan. Karakteristik responden pada dijelaskan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, serta lama bekerja. Hal ini untuk memberikan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini.

1. Usia responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan rentang usia responden sebagai berikut:

Tabel 2. Rentang Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 thn	5	7.6	7.6	7.6
	31-40 thn	37	56.1	56.1	63.6
	41-50 thn	23	34.8	34.8	98.5
	>50 thn	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil pengelompokan usia responden, terlihat bahwa mayoritas berada pada rentang 31–40 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (56,1%). Kelompok ini menjadi kelompok usia yang paling dominan dalam penelitian. Sementara itu, terdapat 23 responden (34,8%) yang berusia 41–50 tahun, sehingga menjadi kelompok usia terbesar kedua yang memperlihatkan bahwa responden berada pada fase usia produktif menengah. Jumlah responden pada rentang usia 20–30 tahun jauh lebih sedikit, yakni hanya 5 orang (7,6%). Adapun kelompok usia di atas 51 tahun merupakan yang paling kecil, dengan jumlah 1 responden (1,5%).

2. Jenis kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	100.0	100.0	100.0

Dari hasil pengumpulan data, diketahui bahwa seluruh responden yang berjumlah 66 orang merupakan laki-laki. Tidak ada satupun responden perempuan yang terlibat dalam penelitian ini. Situasi ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT X, terutama pada bagian yang menjadi fokus penelitian yaitu tim produksi benang, sepenuhnya didominasi oleh karyawan laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.5	1.5	1.5
	SMA/ Sederajat	62	93.9	93.9	95.5
	Pendidikan Tinggi	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari data yang dikumpulkan, terlihat bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan SMA atau sederajat, yaitu sebanyak 62 orang (93,9%). Jumlah tersebut menjadikan kelompok ini paling dominan dalam penelitian dan menggambarkan bahwa karyawan PT X umumnya berasal dari jenjang pendidikan menengah. Di samping itu, terdapat 3 responden (4,5%) yang menyelesaikan pendidikan tinggi, serta 1 responden (1,5%) yang berpendidikan SMP.

4. Lama Bekerja

Tabel 5. Rentang Lama Bekerja Responden

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 thn	12	18.2	18.2	18.2
	1-5 thn	13	19.7	19.7	37.9
	6-10 thn	4	6.1	6.1	43.9
	11-15 thn	14	21.2	21.2	65.2
	16-20 thn	12	18.2	18.2	83.3
	21-25 thn	9	13.6	13.6	97.0
	26-30 thn	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari data masa kerja yang diperoleh, tampak bahwa para responden memiliki rentang pengalaman yang cukup beragam. Kelompok terbesar adalah karyawan dengan masa kerja 11–15 tahun, berjumlah 14 orang (21,2%). Jumlah ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya. Di bawahnya, ada 13 orang (19,7%) yang sudah bekerja selama 1–5 tahun, serta 12 orang (18,2%) yang berada pada dua kelompok masa kerja, yaitu kurang dari satu tahun dan 16–20 tahun. Selain itu, terdapat 9 orang (13,6%) yang telah mengabdikan selama 21–25 tahun, sementara 4 orang responden (6,1%) berada pada rentang 6–10 tahun. Hanya sebagian kecil, yaitu 2 orang (3%), yang sudah bekerja hingga 26–30 tahun. Jika dilihat secara keseluruhan, lebih dari separuh responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Kondisi ini memberi gambaran bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang cukup stabil, ditandai dengan banyaknya karyawan yang bertahan dalam jangka panjang.

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada 17 butir skala komitmen organisasi menggunakan teknik *Pearson Correlation* pada 66 responden. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung antara 0,285 sampai 0,590 yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,244 meskipun item tersebut dengan korelasi rendah tetap dipertahankan karena masih memenuhi r -tabel. Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi $p < 0.001$, sehingga dapat memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item komitmen organisasi yang dilakukan pada 66 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Pearson Correlation* pada 31 butir item kepuasan kerja dengan skor total variabel. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item memiliki nilai r hitung antara 0,270 sampai 0,658 yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,244 meskipun item tersebut dengan korelasi rendah tetap dipertahankan karena masih memenuhi r -tabel. Nilai signifikansi $p < 0.001$, sehingga seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai sebesar 0,708 pada 17 item skala komitmen organisasi dan nilai 0,890 pada 31 item untuk skala kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.708	17	.890	31

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 (>0.05) dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.281, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.51389208
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.064
	Negative		-.084
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.281
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.269
		Upper Bound	.292

4. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebesar $r = 0.549$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$) berada pada kategori sedang (Sugiyono, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Tabel 8. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.549**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	66	66
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	66	66

Berdasarkan uji analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

5. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil Test of Linearity, diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* adalah 0.435 ($p > 0.05$), yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari bentuk linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear dan memenuhi asumsi untuk analisis korelasi Pearson maupun regresi linear.

Tabel 9. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	2604.900	18	144.717	2.536	.005
		Linearity	1595.051	1	1595.051	27.949	<.001
		Deviation from Linearity	1009.849	17	59.403	1.041	.435
	Within Groups		2682.267	47	57.070		
	Total		5287.167	65			

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi benang PT X. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Nilai korelasi berada pada kategori sedang sehingga hubungan antar variabel dapat dinyatakan substantif dan bermakna.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi, menunjukkan loyalitas, dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan menumbuhkan rasa dihargai, dipercaya, dan yakin bahwa organisasi memberikan arah serta nilai yang jelas. Ketika perasaan positif tersebut tumbuh, kepuasan kerja juga ikut meningkat, baik dalam menjalankan tugas sehari-hari, berinteraksi dengan rekan kerja, merasakan suasana lingkungan kerja, maupun menerima bentuk penghargaan dari perusahaan. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada kenyamanan individu, tetapi juga pada stabilitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasil ini penelitian ini selaras dengan penelitian (Setiawan, 2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan komitmen satu unit berkontribusi terhadap kenaikan kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bantargebang. (Rosyid & Darajat, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Hal tersebut dijelaskan bahwa ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, perasaan puas dalam menjalankan tugas sehari-hari cenderung meningkat karena mereka merasa lebih terikat, dihargai, dan memiliki arah kerja yang lebih jelas.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan laki-laki. Kondisi ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada bagian produksi, namun sekaligus membatasi generalisasi temuan pada karyawan perempuan. Perbedaan peran sosial, beban kerja, dan pengalaman kerja antara laki-laki dan perempuan berpotensi memengaruhi cara karyawan membangun komitmen dan merasakan kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian ini perlu ditafsirkan secara kontekstual.

Kedua, sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif panjang. Karyawan dengan masa kerja lebih lama umumnya telah melewati proses adaptasi organisasi dan cenderung memiliki komitmen yang lebih stabil (Robbins & Judge, 2013). Kondisi ini dapat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hubungan yang diperoleh mungkin berbeda apabila penelitian dilakukan pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat atau pada lingkungan kerja dengan tingkat turnover yang tinggi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan karyawan dengan variasi masa kerja dan karakteristik demografis yang lebih beragam guna memperoleh gambaran hubungan yang lebih komprehensif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa, hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih baik dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini memberikan penguatan terhadap pandangan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan model tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, yang menekankan bahwa keterikatan emosional, pertimbangan rasional untuk tetap bertahan, serta rasa kewajiban moral terhadap organisasi berkontribusi dalam membangun evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa teori komitmen organisasi tetap relevan untuk menjelaskan kepuasan kerja, khususnya pada konteks karyawan bagian produksi di industri tekstil.

Namun demikian, penelitian ini juga memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan laki-laki, dengan mayoritas memiliki masa kerja yang relatif panjang. Kondisi tersebut berpotensi membatasi perluasan temuan penelitian pada kelompok karyawan dengan karakteristik yang berbeda, seperti karyawan perempuan atau karyawan

dengan masa kerja yang lebih singkat. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini sebaiknya dipahami secara kontekstual sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja dan subjek penelitian yang diteliti.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas, maka berikut diajukan saran untuk organisai atau bagi para peneliti berikutnya, yakni:

1. Menyediakan Program Pengembangan Karyawan
Kesempatan untuk belajar dan berkembang menjadi salah satu faktor yang meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Pelatihan rutin atau jalur karier yang lebih jelas dapat memperkuat komitmen dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, penelitian berikutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih beragam, baik dari sisi jenis kelamin, bidang pekerjaan, maupun status pernikahan. Keragaman ini dapat memberikan gambaran yang lebih utuh tentang bagaimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja muncul pada kelompok karyawan yang berbeda. Faktor seperti perbedaan gender, variasi jenis pekerjaan di berbagai sektor, serta keadaan pernikahan dapat memengaruhi cara karyawan menilai tuntutan kerja, pola shift, dan tingkat keterikatan mereka pada organisasi. Dengan memperluas karakteristik responden, penelitian selanjutnya berpeluang menghasilkan temuan yang relevan dan lebih mudah digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, T. M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pada Pegawai (Studi Pada Universitas Amir Hamzah). *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 140–151. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10824>
- Allen, N., & Mayer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (pp. 46–60).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Gajić, T., Petrović, M. D., Radovanović, M. M., Vuković, D., Dimitrovski, D., & Yakovenko, N. V. (2021). Women's role in organizational commitment and job satisfaction in the travel industry—an evidence from the urban setting. *Sustainability (Switzerland)*, 13(15). <https://doi.org/10.3390/su13158395>

- Haeruddin, A. A., Tawe, A., & Nurman. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Kabupaten Pangkep. 2(6), 1878.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 5(1), 80–94. <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Lestari, U. P., & Kunci, K. (2020). 615-Article Text-2128-1-10-20211224. 3(2), 529–536.
- Locke, E. A. (2015). Foster trust through ability, benevolence, and integrity. In Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management: Second Edition. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch21>
- Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. Mobile Information Systems, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: an evidence-based approach. In Hospital Administration (12th ed.). In Mc Graw-Hill.
- Nurhayati, A., Hidayati, T., & Tricahyadinata, I. (2021). Satisfaction and Self Efficacy towards Organizational Commitment and Employee Performance. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 12, 131–138. www.ajhssr.com
- Phaendra, P., Astiti, D. P., & Wideasavitri, P. N. (2024). Kajian Literatur: Peran Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. 10(21), 681–692.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Ogan Komering Ulu Human Resources Development and Personnel Agency (in Indonesian). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1), 370–386.
- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(3), 65–74.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2013). Organizational Behavior 15 Edition. In prentice Hall.
- Rohman, F. (2023). Komitmen Organisasi Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja (pp. 1–147).
- Rosyid, M. A., & Darojat, I. (2022). Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah KotaTangeran. Dynamic Management Journal, 6(2), 55–68. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102.
- Syarifuddin, A., Burhanuddin, Natsir, U. D., Romansyah Sahabuddin, & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1507–1520. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.830>
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Organizational Commitment, Competence, Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction and Performance of the Kampar Police BHABINKAMTIBMAS. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 2022(2), 115–129. www.e-jabt.org
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi. In *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi)*. Nas Media Pustaka.
- Zulfikar, Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1), 1–9. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Zulfikar, Z. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI INDUSTRI
TEKSTIL**

Sabilla Anggraini **et al**

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v5i1.3978>

